

[高职教育理论与实践]

高职教师发展性评价体系的构建

阮彩霞

(广州铁路职业技术学院科技处, 广东 广州 510430)

摘 要:教师评价是学校管理的一项重要内容,探索适合高职教育特点的高职教师评价体系具有深远的现实意义。该文在阐述进行发展性评价必要性的基础上,提出了构建高职教师发展性评价体系的原则和策略,并尝试构建高职教师发展性评价体系,供高职院校根据自身需求,选取相应评价指标并设定相应权重,对教师进行评价考核。

关键词:高职教师;发展性评价;体系构建

中图分类号:G718.5

文献标识码:A

文章编号:1009-931X(2013)04—0028-04

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》指出,“教育大计,教师为本。有好的教师,才有好的教育。严格教师资质,提升教师素质,努力造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。”教师是决定高等职业教育教学质量和高职院校发展的重要因素,教师队伍建设是高职院校内涵建设的重要组成部分。

教师评价是学校管理的一项重要内容,评价是否科学,不仅关系着学校的教学质量,更影响着教师本人及学校的长远发展。目前,由于组织机构、规章制度等因素影响,大多数高职院校所采用的教师评价体系都是沿用本科院校的评价标准,由于两类院校在人才培养目标、培养模式及对教师能力要求方面存在差异,所以照搬本科院校的教师评价标准未能体现高职教育的特色,不符合高职院校“工学结合”的内在要求,不能有效促进“双师型”教师队伍建设和教师的专业发展。因此,探索适合高职教育特点、能够不断提升教育教学质量、促进教师专业发展的高职教师评价体系具有深远的现实意义。“发展性教师评价是一种以促进教师发展为目的,重视评价过程及评价标准,重视相互交流和反馈的一种教师评价理念”。^[1]

一、高职教师发展性评价的必要性

(一)发展性评价能促进教师专业发展

教师的专业发展水平是高职院校培养高素质、技能型人才的重要保证。对教师的评价只有从其发展的内部需要出发,激发其专业发展的动力,才能真正促进教师的自我实现,提高其专业水平。发展性评价是着眼未来、以促进教师专业发展为最终目的的评价,在评价指标、程序、方法等各方面都充分考虑到教师的专业发展,关注教师个人的发展需求。

(二)发展性评价能缓解教师职业倦怠

由于教师个人情绪、学校管理制度、评价机制、社会需求等方面因素影响,高职院校教师中难免存在职业倦怠现象。发展性评价强调以人为本的理念,尊重教师个体差异,使其作为评价主体参与到整个评价过程中。教师对自身进行评价、分析与反思,能够在一定程度上对教师产生激励作用,促进发现自身发展的瓶颈,更加顺利实现突破和转型。

(三)发展性评价能改革绩效考核方向

发展性教师评价的特点之一是评价的结果不与奖惩挂钩,虽然这在学校中的操作具有较大难度和阻力,但我们可以用发展性评价理论来指导绩效评价,在评价内容和评价过程贯穿教师发展的理念,使考核目的逐渐去功利化,逐步更趋人性化,有针对性地为教师制定绩效计划和改进方案,丰富现

收稿日期:2013-09-12

基金项目:广州市高等学校第三批教育教学改革项目“市属高校教学团队学习型组织形成机制的研究与实践”(穗教高教[2011]25号)

作者简介:阮彩霞(1972—),女,湖南邵阳人,广州铁路职业技术学院科技处处长、副研究员、硕士,研究方向为高等职业教育管理。

有的“奖惩性”绩效考核指标,使绩效评价最大限度地促进教师的发展。

(四) 发展性评价能促进学校发展

教师个人发展不是孤立的,它与学校的发展是紧密相关的,没有学校的发展,教师的发展将无从谈起。发展性评价能够激发教师自我提升的动力,教师可根据评价指标制定其个人的职业生涯规划,在学校中形成发展、向上的学术氛围。这样不仅教师个人的专业水平可以得到提升,也可将教师的发展融入学校发展中,实现教师专业发展和学校发展的双重目标。

二、高职教师发展性评价体系的构建原则

(一) 科学性原则

高职教师发展性评价体系的构建要以先进的教育理念为依托,以高职教师的发展现状为基础,构建的过程必须经过科学的规划、实施和不断修订的过程。评价体系的构建不能以学校领导的主观意愿和喜好行事,而是要根据教师发展的内在规律。因此,我们要尊重教师自身发展需求和学校、社会对其的需要,遵循教育教学和教师发展的一般规律,科学地制定评价指标,为教师专业发展服务。

(二) 整体性原则

高职教师发展性评价体系的构建要立足于教师的个人成长、专业发展和教育质量的全面提升。所以在制定评价指标时要坚持高职教师发展的连续性和一体化,既实现教师入职评价、在职评价相互统一,又体现教师在个人专业发展和教育教学质量提升的双重目标。

(三) 主体性原则

高职教师是教育的主体,所以更应该是参与自身评价的主体。高职教师发展性评价体系的构建必须以高职教师为中心,充分考虑高职教师的特殊性和个体差异性,要围绕教师的个体成长、专业发展以及教学水平的提升制定评价指标,并使教师全面参与到评价过程中,从而充分调动教师作为评价主体的积极性和主动性,实现教师综合能力的协调发展。

(四) 针对性原则

高职院校与普通高校的人才培养目标不同,对教师的能力要求也不尽相同,所以应针对高职教育特点制定适用的指标体系。对处于不同发展阶段的

教师应使用不同的评价标准,确保对高职教师评价的准确性和有效性,即需对不同职称、处于不同岗位的教师实施差异性评价。不加区别的采用相同标准评价所有教师不仅缺乏科学性、可比性,更加不利于“双师型”教师队伍建设和师资队伍结构优化。

三、高职教师发展性评价体系的构建策略

(一) 树立正确的评价价值取向

高职教师发展性评价体系的构建是一个长期的动态过程,不能一蹴而就。高职院校要转变教师评价的取向,弱化评价的行政色彩,不以奖惩为唯一目的,要以促进教师专业发展为本出发点,在传统评价制度的基础上,制定科学、可行、民主、公正的评价体系。学校有关部门需根据学校发展和教师个人特质配合教师制定个性化的中、长期职业规划,利用评价结果的反馈功能,使其实现自我调控和自我完善,最终促进其专业成长。

(二) 针对高职教育特点制定评价指标

构建高职教师发展性评价体系要借鉴国外已有的研究成果和实践经验,更要针对我国高职教育的特点及人才培养目标,要突出行业性、职业性和实践性。高职教育要培养“高素质技能型人才”,所以在制定教师评价指标时,要侧重对实践教学及教师到企业调研、到生产一线进行实践锻炼的考核,增加对有利于促进“双师型”教师队伍建设内容的考核权重。此外,要逐步完善高职教师科研工作评价标准和制度,使教师平衡教学与科研的精力分配,实现教学、科研均衡发展。

(三) 评价主体互动化

高职教师评价应由人事、教务、科研、督导、系部等多个部门协调配合完成,但教师个人应该在整个评价过程中处于主体地位,从评价决策,到评价实施,再到评价反馈和评价监督,教师应该全程参与,评价过程应坚持教师“自评”为主,其他部门“他评”为辅的原则,这样才能有效激发教师自我完善的热情,并达到对评价权利的有效制约或制衡。

(四) 不断提高评价的针对性

高职教师一般分为三类:一类是基础理论课教师,一类是专业理论课教师,一类是职业实践课教师。^[2]前两类教师的教学主要强调的是基础性的理论知识和技能,因此在评价时可加强对其教研教改

能力及自身发展的评价;对于职业实践课教师,则要加强对其实践操作能力及指导学生能力的考核。此外,对处于不同阶段的教师也应采用不同评价标准,如对骨干教师可选择示范能力、辐射能力、指导能力等评价项目,而对新任教师则可选择的评价项目。^[3]

(五)将量化评价与发展性评价有效结合

发展性评价体系的构建,并不是要完全摒弃传统的量化评价,因为这两种评价有着不同的理论基础和评价侧重点。我们要采取定量和定性相结合的方式,将可量化的指标量化,不可量化的指标则加以描述性分析。量化的评价方法缺乏动态分析,很难指出教师发展过程中存在的问题症结及成因。在对教师进行发展性评价的过程中,可以采用访谈、问卷、讨论等方式进行评价,这样便能更加及时、准确地反映教师发展中存在的问题,用定性评价来统整定量评价。

四、高职教师发展性评价体系构建

教师评价的复杂性,决定了高职教师发展性评价体系的标准必然是多层次、多维度、灵活有弹性的。笔者根据前期的理论研究和实践探索,尝试从素质指标、能力指标、绩效指标等三个一级指标、道德素质、专业精神、身心素质等十个二级指标和若干三级指标构建了高职教师发展性评价体系(见表1)。高职院校在应用该指标体系的过程中,可根据自身特色和发展阶段,按照对不同类别教师的要求,选取相应评价指标并设定相应权重,形成若干个评价领域模块,对教师进行评价考核。

(一)素质指标

高校教师素质指标主要包括思想道德修养、职业道德素质、身体素质、心理素质等,较难进行量化,需在长期的教学过程中,运用定性评价的方法对教师进行观察和评价,以获得较为准确的评价。

1. 道德素质指标。道德素质是对高职教师考核的最基本指标,其应该具备最基本的道德情操,能够严于律己、为人师表,并有为教育事业奉献的精神。

2. 专业精神指标。专业精神包括专业钻研精神和专业服务精神。专业钻研精神是指教师对本专业的热爱、执着,并乐于学习的精神,并有不断提升专业能力的需求;专业服务精神是指教师用本专业的

知识为学生、社会服务的精神,它是衡量教师职业道德水准的重要标准。

3. 身心素质指标。高职教师必须要具备健康的身体和心理素质,具有较好的与师生进行沟通、协调的能力,且能够抵御工作生活中的各种压力。

(二)能力指标

能力指标反映了教师在教育教学、科学研究、专业发展等方面要达到的能力要求。该项指标具有一定的直观性,可以从教师的行为中直接反应出来。

1. 课堂教学能力指标。课堂教学能力指标主要考核教师运用新的理论和方法进行教学、指导学生的能力以及课堂掌控能力等方面。

2. 实践教学能力指标。为了实现高职教育的人才培养目标,突出实践教学的重要性,在本评价体系中着重突出对实践教学的评价。

3. 科研能力指标。教师科研能力主要包括主持、参与各级各类教科研项目、撰写学术论文、参编教材著作、发明专利等方面的能力。随着高职教育的发展,对高职教师的考核不仅局限在教师的教学能力,而是逐渐关注其科研能力,对科研能力的考核权重也逐渐加大。

4. 综合能力指标。综合能力主要包括教师的专业能力和学习能力等。学校应引导教师积极参与专业和课程建设,促使其不断提高专业能力,不断为专业和课程建设出谋划策。同时,教师应该具有学习国家教育政策和高职理论的学习能力,并积极参与同行、同专业的交流。

(三)绩效指标

绩效指标主要反映高职教师在工作中所取得的成效,主要包括教书育人指标、“四技”服务指标及绩效教育指标。

1. 教书育人指标。教学效果好、学生成绩优异,教师能够在教学过程中培养学生品德,使学生树立正确的人生观、价值观,获得全面的发展。

2. “四技”服务指标。高职教师要积极参与技术开发、技术转让、技术咨询和技术应用等社会服务,积极参与企业合作及企业员工培训,为学校争取更多经济和社会效益。

3. 继续教育指标。把高职教师的继续教育纳入考核指标,可以促使教师不断努力提高其学历层次,同时还可促进其专业知识和技能的更新。

表 1 高职教师发展性评价指标体系

序号	一级指标	二级指标	三级指标
1	素质指标	道德素质	道德修养、态度、价值观、世界观等
		专业精神	专业钻研精神、专业服务精神、专业提升需求等
		身心素质	身体健康、心态平和、意志坚强、善于合作、沟通能力好、抗压能力强等
2	能力指标	课堂教学能力	课堂掌控能力、现代教育理念、教学方法创新、教学设计能力、语言表达能力、指导学生能力等
		实践教学能力	动手操作能力、指导学生操作能力,指导学生竞赛能力等
		科研能力	承担科研项目、发表论文著作、学术交流、对专业发展的贡献等
		综合学习能力	信息检索处理能力、高职教育理论学习能力、专业理论和技术学习能力、专业建设、课程建设等
3	绩效指标	教书育人	教学效果好、在教学过程中培养学生品德、使学生获得全面发展等
		“四技”服务	参与技术开发、技术转让、技术咨询和技术应用等
		继续教育	学历提升、专业提升、综合能力提升等

五、结语

高职教育人才培养目标的特殊性决定了对高职教师的评价应体现不同的评价理念,具有与普通高校不同的评价侧重点。构建一套适合高职院校自身发展的教师评价体系,能够较好地实现对教师进行科学、全面评价的目标,同时也能够满足教师职业发展和自身素质提高的需要,推动高职院校教师

队伍的建设,有利于构建高职教师终身学习体系。

参考文献:

[1] 金光发.发展性评价在教师评价中的运用[J].当代教育论坛,2011(2):10.

[2] 代晓冬.发展性评价——高职教师专业发展的催化剂[J].咸宁学院学报,2011(2):86-87.

[3] 李荔.高校实施发展性教师评价的困境与对策[J].教育与职业,2010(3):40-42.

On Construction of Teachers’ Developmental Evaluation System in Higher Vocational Colleges

RUAN Cai-xia

(Guangzhou Institute of Railway Technology, Guangzhou 510430, China)

Abstract: Teachers’ developmental evaluation is an important part of college’s management. It has far-reaching significance to explore a teachers’ developmental evaluation system suitable for the characteristics of vocational education. The paper puts forward the principles and strategies to build teachers’ developmental evaluation system in higher vocational colleges based on the necessity of developmental evaluation, tries to build the teachers’ developmental evaluation system, which is applied to evaluate the teachers’ performance according to their own needs, their own appropriate evaluation index and weight in higher vocational colleges.

Key words: teachers in higher vocational colleges; developmental evaluation; system construction